

Em muốn đặt câu hỏi về tương hợp.

1. Chấm dứt HĐLĐ khi hết hạn HĐ.

mà Người lao động không muốn ký tiếp.

⇒ Việc về vấn đề bán giao khi nghỉ việc.

Luật không quy định vấn đề bán giao.

Vậy thì DN cần xây dựng các văn bản gì

để đảm bảo NLD bán giao đầy đủ, đúng quy  
định và NLD mới tiếp cận được  
công việc nhanh.

Trân trọng cảm ơn BTC.

Câu hỏi 1/Chị

Như anh/chị tôi vẫn giúp em ạ!

Câu hỏi 1: Việc làm giao công việc đang chưa được pháp luật quy định và bất hợp. Tuy nhiên, khi NLD không làm giao gây ảnh hưởng và ảnh hưởng lớn tới vận hành M. Vậy có phương án hay trong quy chế, quy định, hợp đồng có thỏa thuận việc NLD bất hợp thực hiện làm giao như khi nghỉ hay không, quy định rõ việc tại khi NLD không làm giao đúng thì có được: trừ lương quỹ lương của NLD hay không.

Câu hỏi 2:

- Với những hợp NLD nghỉ không phép quá 5 ngày / tháng hoặc các trường hợp xử lý kỷ luật hay sa thải NLD, gửi mail & thông báo thư tới NLD yêu cầu làm rõ thời gian xử lý (liên quan tới tài sản Cty) như sau NLD không phản hồi; NLD không phối hợp. Vậy với những hợp này có phương án xử lý như thế nào tránh để NSDLA cần phải khởi kiện?

Câu hỏi: Công ty em có 1 nhân viên tự ý nghỉ việc đã hơn 10 ngày, tuy nhiên không xin phép, k' email và thông báo gì cho doanh nghiệp. Công ty đã chủ động liên hệ gọi điện và tìm gặp không được. Công ty đến nhà nói chuyện với mẹ của NLD thì được biết do nê năm đã tròn, gia đình không nên lạc được. Cuộc nói chuyện k' ghi âm, hay có hình ảnh ghi lại.

⇒ Vậy cho em hỏi công ty cần làm gì để họ sẽ được đầy đủ, hợp pháp và sau này sẽ ít gặp rắc rối cho DN nghiệp a?

⇒ Đến giữa tháng 8 năm nay công ty hợp đồng LĐ của NLD này sẽ hết hạn.

Tuy nhiên, Nếu tương hợp ký HĐLĐ 36-tháng hoặc không thời hạn thì sẽ xử lý thế nào?

Xin được hỏi vấn :

1) Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc (QCĐE MĐHT, CV)  
cần đổi hoặc tại nơi làm việc  
theo thủ tục như thế nào?

2) ~~Mức Công đoàn~~ Với những người lao động không là  
thành viên công đoàn (vì họ không muốn tham gia)  
hoặc họ chưa biết đi tham gia)

thì Quy chế ĐE MĐHTCV (đã thông qua với Công đoàn)  
sẽ được áp dụng như thế nào với họ?



Người lao động vi phạm kỷ luật lao động (gửi luật  
cho toàn công ty noi xam riep)

Sau đó Cty gửi thông báo đến phòng nhân  
sự HĐLĐ (báo trước 30 ngày).

NLĐ đồng ý làm thủ tục nghỉ việc như  
vấn đề

biết thưởng.

Vậy Cty ra quyết định chấm dứt HĐLĐ

hay ra thông báo?

Nếu ra thông báo thì nội dung

thông báo là gì?

## Câu hỏi chia sẻ.

- 1- NLD hết hạn HĐLĐ vào 31/10/24, thời điểm này có thời hạn nghỉ 8, chuẩn bị Singh. kết thúc HĐ & chuyển sang hình thức hợp tác & theo dõi dự án.
- NLD xin được gửi BH để hưởng cơ chế Singh theo đơn vị để tránh các thủ tục mà cá nhân ở biết làm.

⇒ ý kiến HCNGL: - KĐ HĐLĐ là dự theo cấp luật (kể cả HĐ dự may thai)

- Không gửi BH để tránh Rủi Ro trong chấp sau này (vì ở có KĐ vv gửi BH)

(Bản khuôn: Vĩ Sếp bầu là ở nhân văn)

⇒ HCNGL đưa ra có dự K<sup>o</sup>.

- 2/ Để chuyển NGL, giảm lương do d/chi, giảm c/chi, NGL ở dự ý, y/c gửi Singh, do vấn đề cần c/v & 8%/ngày.
- Đoàn Thị Mai Hiền - TP Nhân B? Tập đoàn truyền thông Lê

1. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc.

Nếu Doanh nghiệp không có công đoạn thu thuế sẽ thay đổi như?

2. Nếu trong HĐ thuê việc có thêm thêm thông tin là "thu nhập đã bao gồm trợ cấp thời việc" để xảy ra Trường hợp nào NĐT thuế mắc về câu từ này chưa ah?

3. Nếu HĐLĐ có cấu trúc lương như sau:

Lương cơ bản + phụ cấp + <sup>?</sup>thưởng theo mục tiêu tháng

VD: ~~10~~ 10tr + 8tr + 2tr

Hư khi xảy ra tranh chấp phải trả quyền lợi cho NĐT sẽ dựa trên mức thu lương cơ bản hay tổng thu nhập?



NLĐ đã hết thời gian nghỉ sinh như ko quay lại làm việc trong  
thời gian nghỉ sinh, liên tục cần kể với các đối thủ cạnh tranh  
để cung cấp thông tin sai lệch, lừa dối (trước thời điểm nghỉ thai  
sản thì còn gây thất thoát tài sản, không giao nộp tiền lại cho  
c/hy khi đã giao nhiệm vụ)  $\Rightarrow$  Từ hội này NLĐ đang muốn ăn nhỏ  
lớn 127 triệu chý ko muốn tiếp tục đi/ra, NLĐ không  
chịu đóng tiền phạt chấm dứt HĐLĐ  $\Rightarrow$  Làm sao để giải quyết ổn  
thoải



DN k<sup>o</sup> có công đoàn thu quy chế đầu tư  
có hợp pháp k<sup>o</sup>?

Trong DN, 100% n/su'

→ 60% kinh. & công đoàn

— 40% k<sup>o</sup> kinh. công đoàn

} GD có số'  
có đầu tư cách  
k<sup>o</sup>?

15-

Đi đkiel đi Sa thau.

~~Nhan~~

T/hung 1:

- NQ lig hoạt thuy & lig hoạt cau N Dny gi?
  - Quy dñ dñ' haur nhñ có fñr là 1 Q dñ có thñ?
- C. d ñz p t/hung uñy,

16 CÂU HỎI: (Trung, 0913.820.860)

① Công ty của em có quỹ lương cơ bản gồm 2 phần: Lương theo vị trí công việc được chi trả hàng tháng, và; Lương hiệu quả chi trả sau khi kết thúc năm tài chính (khi xác định được tổng quỹ lương).

Công ty hiện có quy định: Người lao động chấm dứt HĐLĐ trước thời điểm chi trả Lương hiệu quả thì sẽ được nhận lương hiệu quả nửa.

Lương hiệu quả được tính toán dựa trên lương vị trí và hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp, điểm KPI của người lao động.

Vậy, quy định trên của Công ty có đúng không?

---

② Quy chế đánh giá hiệu quả công việc phải tham vấn ý kiến NLĐ

17 Vậy bằng chứng nào có thể chứng minh điều trên?